

5. 3. 2024

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Novela zákoníku práce: Ručení generálního dodavatele za mzdy zaměstnanců subdodavatele

Poslední úpravy zákoníku práce vyvolaly výrazný ohlas, a to zejména díky změnám v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr a regulaci práce z domova. Méně výrazná, avšak neméně podstatná, změna se týká nového opatření, které zakotvuje ručení generálních dodavatelů ve stavebnictví za mzdy zaměstnanců jejich subdodavatelů. Tato nenápadná úprava byla schválena na konci loňského roku prostřednictvím pozměňovacího návrhu a stala se účinnou od 1. 1. 2024. Přestože tato změna nepřitáhla značnou pozornost, může zásadně ovlivnit obchodní vztahy ve stavebnictví.

Zákoník práce nově obsahuje ustanovení § 324a, které stanoví, že: *„Dodavatel ručí za mzdy, platy a odměny z dohody (dále jen „mzdové nároky“) zaměstnanců poddodavatele v rozsahu, v jakém se podíleli na smluvním plnění pro dodavatele, a to až do výše minimální mzdy.“* **Dodavatelem se v tomto případě rozumí stavební podnikatel, který v rámci své podnikatelské činnosti související s výstavbou, rekonstrukcí nebo odstraněním stavby využívá další článek - subdodavatele.**

Pokud zaměstnanci subdodavatele nebude vyplacena mzda v souladu s pracovní smlouvou či jinou dohodou zakládající pracovní právní vztah, může se takový zaměstnanec obrátit na generálního dodavatele coby ručitele, který je povinen plnit za subdodavatele **do výše minimální mzdy (tedy v současné době do výše 18.900,- Kč)**. Navíc, v případě, že se v dodavatelském řetězci nachází více článků (generální dodavatel > 1. subdodavatel > 2. subdodavatel), může zaměstnanec 2. subdodavatele jakožto posledního článku požadovat nevyplacenou mzdu nejen po 1. subdodavateli, ale rovněž po dodavateli, který se nachází „na nejvyšším stupni“ smluvního řetězce, tedy po generálním dodavateli.

V případě, že zaměstnanci není vyplacena mzda v zákonném termínu (do konce měsíce následujícího po měsíci, ve kterém nárok na mzdu vznikl), může zaměstnanec vyzvat příslušného ručitele k uspokojení svých mzdových nároků. Nárok zaměstnance tedy nevzniká automaticky, nýbrž až po zaslání písemné výzvy příslušnému ručiteli, tj. generálnímu dodavateli nebo jinému dodavateli, který stojí ve smluvním řetězci nad subdodavatelem (resp. zaměstnavatelem). Svůj nárok vůči ručiteli může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 3 měsíců od uplynutí data splatnosti mzdy (například nárok na nevyplacenou mzdu za měsíc leden tak zaměstnanec může uplatnit nejpozději do konce května). V této souvislosti zákon přímo vyjmenovává náležitosti takové výzvy. Nutné je označení zaměstnance a zaměstnavatele, druh vykonávané práce, označení období, za které je nárok uplatňován, informace o uplynutí data splatnosti, požadovaný způsob vyplacení (včetně případného čísla účtu) a údaje, které jsou potřebné pro výpočet zálohy z daňových hledisek a označení zdravotní pojišťovny z důvodu příslušných odvodů.

Ručitel má naopak velmi krátkou dobu na splnění své povinnosti. Uspokojit nároky zaměstnance totiž musí nejpozději do 10 dnů od doručení příslušné výzvy a zároveň jej stíhá povinnost informovat o výši vyplacené částky a provedených srážkách subdodavatele (tedy zaměstnavatele daného

zaměstnanec), případně další ručitele. Ručitel (generální dodavatel) je tedy povinen provést za daného zaměstnance i příslušné srážky a odvody. Dodavatel má přitom jedinou možnost, jak se zprostit popsaného ručení, a to za současného splnění následujících podmínek:

1. subdodavatel dodavateli **při zahájení realizace smluvního plnění** poskytl potvrzení, že u něj není evidován nedoplatek na povinných platbách (pojistné, penále na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a veřejné zdravotní pojištění), které **není starší déle než 3 měsíce**; a
2. subdodavateli nebyla v období posledních 12 měsíců **před zahájením realizace smluvního plnění** pravomocně uložena pokuta vyšší než 100.000,- Kč za porušení povinností dle pracovněprávních předpisů.

Důležitou skutečností, kterou je třeba v rámci obchodního vztahu tedy ohlídat je, aby bylo takové potvrzení dokládáno ke dni zahájení realizace smluvního plnění, které se však často liší s okamžikem uzavření příslušné smlouvy o dílo. **V tomto ohledu lze jen doporučit, aby byl do příslušné smlouvy se subdodavatelem zakomponován závazek subdodavatele generálnímu dodavateli takové potvrzení dodat.**

Je zřejmé, že novela tímto reaguje na roztržičnost dodavatelů v rámci výstavby, kdy zejména při realizaci velkých staveb dochází k řetězení subdodavatelů, kteří se následně vůči sobě vzdávají odpovědnosti za výplatu mzdy jejich zaměstnanců. Mnohdy ani samotní zaměstnanci (často cizinci), nevědí, kdo, je jejich zaměstnavatelem a po jakém konkrétním subjektu mohou požadovat dlužnou mzdu. Na základě nové právní úpravy je pro ně alespoň zaručena minimální mzda na základě možné výzvy k uplatnění ručení vůči generálnímu dodavateli stavby či jinému nadřazenému dodavateli.

Poměrně komplikovanou otázkou pro právní praxi je rozsah zmíněného ručení. Generální dodavatelé totiž nebudou odpovídat pouze za mzdy dělníků, kteří na stavbě pracují, ale rovněž by dle aktuálního znění mohli a měli odpovídat za mzdy např. jakýchkoli manažerů zaměstnaných u výrobců dodávaných materiálů a podobně. Rozsah ručení je tak nastaven poměrně široce a může zasáhnout do řady profesí ve stavební sféře.

Jakým způsobem se nová právní úprava promítne do stavební praxe, se ukáže v budoucnu. **Již teď lze ale dodavatelům jednoznačně doporučit, aby od svých subdodavatelů v době zahájení smluvního plnění požadovali dokumenty osvědčující jejich bezdlužnost na povinných platbách a potvrzení o neexistenci pravomocné pokuty za porušení pracovněprávních předpisů tak, aby vyloučili své zákonné ručení za mzdy zaměstnanců u daného subdodavatele.**

**JUDr. Klára Biskupová,**  
advokátka

**Mgr. David Kišari,**  
advokátní koncipient

[INVICTA, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Ostrovní 2064/5  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 522 202  
e-mail: [recepce@invicta-law.cz](mailto:recepce@invicta-law.cz)

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)